

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIPUTUS
HUBUNGAN KERJA OLEH PT X AKIBAT KELALAIAN

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada
Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur



Oleh :

DIO PUTRA DEWA
NPM. 1071010044

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
SURABAYA
2014

HALAMAN PERSETUJUAN UNTUK MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIPUTUS
HUBUNGAN KERJA OLEH PT X AKIBAT KELALAIAN

Disusun Oleh :

DIO PUTRA DEWA

1071010044

Telah disetujui untuk mengikuti ujian skripsi

PEMBIMBING

Dr. H. SUTRISNO, SH., M.Hum

NIP. 19601212 198803 1 001

Mengetahui,
Dekan

HARIYO SULISTIYANTORO, SH., MM

NIP. 19620625 199103 1 001

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG
DIPUTUS HUBUNGAN KERJA OLEH PT X
AKIBAT KELALAIAN

Nama Mahasiwa : DIO PUTRA DEWA

NPM. : 1071010044

Program Studi : Ilmu hukum

Fakultas : Hukum

Telah Diuji dan Diujikan pada tanggal : 30 desember 2014

PEMBIMBING
1. TIM PENGUJI :

Dr. H. SUTRISNO, SH., M.Hum
NIP. 19601212 198803 1 001

2.

3.

Dr. H. SUTRISNO, SH., M.Hum
NIP. 19601212 198803 1 001

Mengetahui,

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Hariyo Sulistiyantoro, SH., MM
NIP.196206251991031001

SUBANI, SH., M.Si.
NIP.19510504 198303 1 00 1

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DIO PUTRA DEWA
Tempat/ Tanggal Lahir : Surabaya, 12 juni 1992
NPM : 1071010044
Konsentrasi : Perdata
Alamat : JL. Kalikepiting 47/31

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya dengan judul : “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJA OLEH PT X AKIBAT KELALAIAN” dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur adalah benar-benar hasil karya cipta saya sendiri, yang saya buat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, bukan hasil jiplakan (plagiat).

Apabila di kemudian hari ternyata skripsi saya ini hasil jiplakan (plagiat) maka saya bersedia dituntut di depan pengadilan dan dicabut gelar kesarjanaaan (Sarjana Hukum) yang saya peroleh.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan yang sebenar-benarnya dengan penuh rasa tanggung jawab atas segala akibat hukumnya.

Mengetahui,
Pembimbing

Surabaya, Desember 2014

Dr. H. SUTRISNO, SH., M.Hum
NIP. 19601212 198803 1 001

DIO PUTRA DEWA
NPM. 1071010044

HALAMAN PENGESAHAN REVISI SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG
DIPUTUS HUBUNGAN KERJA OLEH PT X
AKIBAT KELALAIAN

Nama Mahasiwa : DIO PUTRA DEWA

NPM. : 1071010044

Program Studi : Ilmu hukum

Fakultas : Hukum

Telah direvisi pada tanggal :

PEMBIMBING

TIM PENGUJI :

1.

Dr. H. SUTRISNO, SH., M.Hum
NIP. 19601212 198803 1 001

2.

3.

Dr. H. SUTRISNO, SH., M.Hum
NIP. 19601212 198803 1 001

Mengetahui,

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Hariyo Sulistiyantoro, SH., MM
NIP.196206251991031001

SUBANI, SH., M.Si.
NIP.19510504 198303 1 00 1

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR REVISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAKSI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Kajian Pustaka	5
1.5.1 Tinjauan Tentang Akibat Hukum	5
1.5.2 Pengertian Pekerja	6
1.5.3 Pengertian Pengusaha	6
1.6 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian	7
1.6.1 Pengertian Perjanjian	7
1.6.2 Macam-macam Perjanjian	8
1.6.3 Syarat Sah Perjanjian	12
1.6.4 Asa-asas Perjanjian	13
1.7 Tinjauan Tentang Hubungan Kerja	16
1.7.1 Perjanjian Kerja	17
1.7.2 Jenis-jenis Perjanjian Kerja	20
1.7.3 Berakhirnya Perjanjian Kerja	24
1.8 Pemutusan Hubungan Kerja	24
1.8.1 Pengertian Pemutusan Kerja	24
1.8.2 Jenis Pemutusan Kerja	25
1.8.3 Hak Tenaga Kerja yang di PHK	28
1.9 Tinjauan Umum Tentang Upaya Perselisihan Industrial	29

1.9.1	Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	29
1.10	Metode Penelitian	31
1.10.1	Jenis Metod Penelitian	31`
1.10.2	Penelitian Yuridis Normatif	32
1.11	Metode Pengumpulan Data	34
1.12	Analisis Data	35
1.13	Lokasi Peneliytian	35
1.14	Sistematika Penulisan	36
BAB II	BENTUK PERJANJIAN KERJA YANG DILAKUKAN ANTARA	
	PT. X DENGAN PEKERJA KONTRAK	37
2.1	Perjanjian Kerja Antara PT. X Dengan Pekerja Kontrak	37
2.1.1	pengertian pekerja	38
2.1.2	PerlindunganUpah	39
2.1.3	Jaminan Sosial Tenaga kerja	42
2.2	Analisis dari Perjanjian Kerja di PT. X Terhadap Pekerja	
	Kontrak	45
BAB III	BENTUK PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA KONTRAK	
	YANG DI PUTUS HUBUNGAN KERJA AKIBAT	
	KELALAIAN	50
3.1	Upaya Hukum Yang Bisa Dilakukan Oleh Pekerja Yang di Putus	
	Hubungan Kerja	50
3.2	Mengenai Bentuk Upaya Hukum Non Litigasi dan Upaya Hukum	
	Litigasi	55
3.2.1	Upaya Hukum Non Litigasi	56
3.2.2	Upaya Hukum Litigasi	59
BAB IV	62
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS HUKUM

Nama Mahasiswa : DIO PUTRA DEWA
NPM : 1071010044
Tempat/ Tanggal Lahir : Surabaya, 12 juni 1992
Program Study : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi :

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIPUTUS HUBUNGAN
KERJA OLEH PT X AKIBAT KELALAIAN

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pelaksanaan perjanjian kerja serta mengetahui bagaimana proses terjadinya pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yang mempergunakan sumber data sekunder. Sumber data diperoleh dari buku-buku, karya tulis ilmiah, dan perundang-undangan yang berlaku. Analisa data menggunakan metode induksi, yaitu metode yang menganalisis peraturan perundang-undangan sebagai hal umum. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja Antara perusahaan Dengan Pekerja Kontrak Pelaksanaan perjanjian kerja merupakan proses untuk melakukan hubungan timbal balik antara pihak pertama dengan pihak kedua, perjanjian tersebut yang telah diketahui kedua belah pihak dan perjanjian tersebut telah di setujui dan di tanda tangani oleh kedua belah pihak, dan isi dari perjanjian tersebut tidak boleh di langgar jika salah satu pihak melanggar perjanjian tersebut maka salah satu pihak berhak melakukan gugatan. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak. bagi pekerja yang melanggar akan di pertimbangkan oleh perusahaan sebelum kemudian dilakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam mekanisme PHK (pemutusan hubungan kerja) di perusahaan pemberian SP 1 dan SP 2 tidak berlaku jika kesalahan yang dilakukan pekerja tersebut merugikan perusahaan mengakibatkan kerugian besar yang dialami perusahaan tetapi apabila kesalahan yang karena kelalaian itu menyebabkan tidak banyak kerugian yang dialami perusahaan maka perusahaan hanya memberikan SP (surat peringatan)

Kata Kunci : hukum ketenagakerjaan perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja.

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS HUKUM

Nama Mahasiswa : DIO PUTRA DEWA
NPM : 1071010044
Tempat/ Tanggal Lahir : Surabaya, 12 juni 1992
Program Study : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi :

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIPUTUS HUBUNGAN
KERJA OLEH PT X AKIBAT KELALAIAN

ABSTRAKSI

This study aims to find out about the implementation of agreements and to know how the process of termination of employment. This study uses normative legal research , the use of secondary data sources . Source of data obtained from books , scientific papers , and applicable legislation . Analysis of the data using the induction method , a method that analyze legislation as a general thing . It can be concluded that the Employment Agreement Between perusahaan With Implementation Contract Workers labor agreement is a process for reciprocal relationship between the first party to the second party , the agreement which has been known to both parties and the agreement has been approved and signed by both sides parties , and the contents of the agreement may tidak violated if one party violates the agreement maka one of the parties entitled to claim . Employment occurs after work agreements and employment agreements are legal events so that the consequences of an employment relationship in the form of legal consequences for the rights and obligations of workers breaking party . for will be considered by the company before then do layoffs . In layoff mechanism (termination) in the company granting SP 1 and SP 2 does not apply if the worker made a mistake that cost the company resulting in huge losses suffered by the company , but if the error was caused because of negligence not many losses experienced by the company , the company only provides SP (warning letter)

Keywords : employment law employment agreements , termination of employment .

BAB I PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Pekerja merupakan asset penting pada sebuah perusahaan yang harus dirawat dan dikembangkan, karena mereka merupakan motor penggerak sebuah perusahaan. Pekerja juga merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. pekerja berperan aktif dalam menetapkan proses dan tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan.

Pada Tahun 1998 Indonesia mengalami masa yang sangat sulit karena pada saat itu terjadi krisis moneter yang berimbas pada dunia industri. Hal ini membuat beberapa badan usaha milik swasta maupun pemerintah melakukan Pemutusan Hubungan kerja atau yang sering disebut dengan PHK. Langkah ini terpaksa dilakukan karena salah satu alasannya adalah perusahaan mengalami kerugian yang tidak sedikit, sementara perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah kepada pegawainya.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang pada beberapa tahun yang lalu merupakan suatu kegiatan yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja. Hal ini dikarenakan kondisi kehidupan politik yang goyah kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu

selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Masalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) selalu menarik untuk di kaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang merupakan pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberian kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu di anggap lemah tidak jarang apabila tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.¹

Pemutusan hubungan kerja (PHK) memiliki pengaturan sendiri namun undang – undang yang megatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan, karena law inforcement yang terdapat di lapangan juga masih rendah sehingga infrastruktur penegak hukum tidak mampu untuk melaksanakan apa yang sudah diatur oleh undang – undang.²

Perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja. Pasal 50 Undang - UndangNo. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur Pekerja, Upah dan Perintah sebagaimana telah tercantum dalam Pasal 1601a KUHPerdara. Pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Dengan demikian hubungan

¹ Andrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal 56

² Ibid.,hal, 57

kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha adalah merupakan bentuk perjanjian kerja yang pada dasarnya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Perusahaan yang dalam hal ini bergerak dibidang distributor wine & spirit, sudah pasti memiliki strategi dan patokan yang seharusnya dilaksanakan dalam setiap kegiatannya dan tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan tersebut juga menerapkan sistem disiplin guna menunjang pekerjaan untuk tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan seperti, melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang atau uang perusahaan, memberikan keterangan palsu sehingga merugikan perusahaan, serta melakukan perbuatan asusila atau berjudi di lingkup kerja, memakai narkoba dan mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau perusahaan. Pekerja yang melakukan kelalaian tersebut akan di pertimbangkan oleh pengusaha, apabila pekerja tersebut melakukan kesalahan berat maka pengusaha berhak untuk memutus hubungan kerja dengan pekerja tersebut. Hal lain yang patut mendapatkan perhatian adalah PHK yang disebabkan oleh kejahatan besar seperti mencuri.³ Pada peraturannya perburuhan terdahulu, PHK bagi pekerja yang melakukan kesalahan berat masuk dalam lingkup pidana. Dengan demikian sebelum PHK di berikan harus sudah ada keputusan yang final dari pengadilan, pemberian PHK tersebut langsung dapat diberikan dengan syarat bahwa pekerja tersebut terbukti tertangkap tangan atau ada bukti berupa laporan kejadian dan didukung oleh saksi yang terdapat pada kejadian tersebut, undang – undang perburuhan terbaru tidak menghargai asas praduga tak bersalah. Buruh yang di PHK tersebut dapat mengajukan gugatan.

³ *Ibid.*, hal 62

Berdasarkan Latar Belakang permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis sejumlah potensi masalah yang timbul dari suatu perjanjian kerja antara perusahaan dengan pihak pekerja sebagai berikut.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk pelaksanaan dari perjanjian kerja yang dilakukan antara PT. X di Surabaya dengan pekerja kontrak?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang di putus hubungan kerja akibat kelalaian?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bentuk pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT. X di Surabaya dengan pekerja kontrak.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja yang di putus hubungan kerja tersebut.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkompeten, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

- a. Menambah wawasan keilmuan mengenai suatu studi dibidang hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kelalaian.
- b. Untuk mendalami dan mempraktekkan teori yang telah diperoleh peneliti selama kuliah di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
- c. Menjadi dasar dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan langkah hukum dan akibat hukum yang dapat dilakukan pekerja kontrak jika perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kelalaian.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan rujukan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, serta dapat digunakan sebagai wacana di perpustakaan dan digunakan sebagaimana mestinya.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi masyarakat tentang ilmu hukum berkaitan dengan langkah hukum dan akibat hukum yang dapat dilakukan pekerja jika perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kelalaian.

1.5. Kajian Pustaka

1.5.1. Tinjauan Tentang Akibat Hukum

Subjek hukum ialah suatu pihak yang berdasarkan hukum telah mempunyai hak/kewajiban tertentu atas sesuatu tertentu.⁴ Dalam setiap kehidupan sehari – hari manusia tidak lepas dari perbuatan hukum yang dimana perbuatan hukum tersebut dilakukan oleh manusia tersebut, di samping perbuatan hukum juga terdapat akibat hukum yang mengakibatkan dampak positif maupun negatif bagi pelaku perbuatan hukum tersebut.

Akibat hukum ialah segala akibat atau konsekuensi yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum terhadap objek hukum

⁴ Kansil, Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia, Jakarta, Balai Pustaka, 1989, hal 117

ataupun akibat – akibat lain yang disebabkan oleh kejadian – kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan sendiri telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum. Dalam konteks perjanjian akibat hukum timbul apabila terjadi kesepakatan kedua belah pihak yang bersangkutan, jadi dapat di simpulkan bahwa Perbuatan hukum yaitu segala perbuatan manusia yang secara sengaja dilakukan oleh seseorang untuk menimbulkan hak dan kewajiban-kewajiban.⁵ Suatu perbuatan merupakan perbuatan hukum kalau perbuatan itu mempunyai akibat hukum dan akibat itu dikehendaki oleh yang bertindak dalam Perbuatan hukum itu terdiri dari sesuatu tindakan hukum. Tindakan hukum adalah tindakan yang dilakukan guna memperoleh sesuatu akibat yang dikehendaki dan yang diatur oleh hukum.

1.5.2. Pengertian Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun menyangkup makna yang lebih luas dan dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan hukum lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.⁶

1.5.3. Pengertian Pengusaha

Pengusaha adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan pekerja. Dalam Pasal 1 angka 5 undang – undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pengusaha yaitu:

1. Orang atau perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

⁵ Ibid., hal 118

⁶ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, Rajawali Pers 2010, hal 45

2. Orang atau perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan bukan milik sendiri.
3. Orang atau perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁷

1.6. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1.6.1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana dua orang atau lebih melakukan kesepakatan untuk suatu hal, pada hakikatnya perjanjian itu adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji – janji atau kesanggupan yang diucapkan atau di tulis oleh kedua belah pihak yang bersangkutan perjanjian merupakan sumber terpenting yang lahir dari perikatan, selain perjanjian perikatan lahir dari undang – undanh, namun kenyataannya yag paling banyak adalah perikatan yang lahir dari perjanjian.⁸

Berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdmeta. membuat perjanjian layaknya membuat undang-undang, yaitu mengatur hubungan hukum dan melahirkan seperangkat hak dan kewajiban. Bedanya, undang-undang mengatur masyarakat secara umum, sedangkan perjanjian hanya mengikat pihak – pihak yang memberikan kesepakatannya. Maka terhadap semua undang – undang masyarakat telah dianggap mengetahuinya sehingga bagi mereka yang melanggar, siapapun, tak ada alasan untuk lepas dari hukuman. Demikian pula perjanjian, bertujuan mengatur hubungan – hubungan hukum namun sifatnya privat, yaitu hanya para pihak yang menandatangani perjanjian itu saja yang terikat. Jika dalam pelaksanaannya menimbulkan sengketa, perjanjian itu dapat dihadirkan sebagai alat bukti di pengadilan guna menyelesaikan sengketa.

⁷ Ibid., hal 46

⁸ Mariam Darus Badruzaman, Kompilasi Hukum Perikatan, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2011, Hal 65

Perjanjian membuktikan bahwa hubungan hukum para pihak merupakan sebuah fakta hukum, yang dengan fakta itu kesalahpahaman dalam sengketa dapat diluruskan – bagaimana seharusnya hubungan itu dilaksanakan dan siapa yang melanggar.⁹

1.6.2. Macam – Macam Perjanjian

Bentuk perjanjian yang paling sederhana ialah suatu perjanjian yang masing – masing pihak hanya ada satu orang dan satu prestasi saja. Ada berbagai macam perjanjian dan Perjanjian dapat dibedakan menurut berbagai cara, perbedaan dan macam – macam perjanjian tersebut adalah sebagai berikut.

1. Perjanjian Timbal Balik

Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang menimbulkan kewajiban pokok bagi kedua belah pihak.¹⁰

2. Perjanjian Cuma – Cuma

Dalam Pasal 1314 KUHPdata suatu perjanjian Cuma – Cuma adalah suatu perjanjian dengan mana pihak satu memberikan suatu keuntungan dengan pihak lain secxara Cuma – Cuma tanpa menerima keuntungan bagi dirinya sendiri, jadi perjanjian Cuma – Cuma adalah perjanjian yang memberikan keuntungan bagi salah satu pihak saja seperti HIBAH.¹¹

⁹ Ibid

¹⁰ Ibid., hal 66

¹¹ Ibid., hal 67

3. Perjanjian Atas Beban

Perjanjian atas beban adalah perjanjian yang mempunyai nama terhadap prestasi dari pihak satu dengan pihak lain terhadap kontrak prestasi dari pihak lain dan antara prestasi itu ada hubungan hukum.¹²

4. Perjanjian Bernama

Perjanjian bernama adalah perjanjian yang mempunyai nama sendiri, maksudnya ialah bahwa perjanjian tersebut diatur dan diberi nama oleh pembentuk undang – undang, berdasarkan tipe yang paling terjadi sehari – hari terdapat dalam Bab V sampai dengan Bab XVII KUHPerdara.¹³

5. Perjanjian Tidak Bernama

Di dalam perjanjian bernama tumbuh perjanjian tidak bernama yaitu perjanjian yang diatur dalam KUHPerdara, tetapi terdapat dalam masyarakat jumlah perjanjian ini tidak terbatas dengan nama pihak yang mengadakan perjanjian tersebut, seperti perjanjian kerjasama dan perjanjian pemasaran. lahirnya perjanjian ini di dalam praktek adalah berdasarkan asas kebebasan berkontrak.¹⁴

6. Perjanjian Obligator

Perjanjian obligator adalah perjanjian dimana parapihak sepakat mengikat diri untuk melakukan penyerahan suatu benda kepada pihak lain, menurut KUHPerdara perjanjian jual beli saja belum lagi mengakibatkan beralihnya hak milik atas suatu benda dari penjual kepada pembeli.¹⁵

¹² Ibid

¹³ Ibid

¹⁴ Ibid

¹⁵ Ibid., hal 68

7. Perjanjian Kebendaan

Perjanjian kebendaan adalah perjanjian dengan mana seorang menyerahkan haknya atas suatu benda kepada pihak lain yang menyerahkan benda itu kepada pihak lain. Penyerahannya itu sendiri merupakan perjanjian kebendaan. Untuk jual beli benda bergerak maka perjanjian obligator dan perjanjian kebendaan jatuh bersamaan.¹⁶

8. Perjanjian Konsensual

Perjanjian konsensual adalah perjanjian di mana di antara kedua belah pihak telah mencapai persesuaian kehendak untuk mengadakan perikatan menurut KUHPerdato perjanjian ini telah mempunyai kekuatan mengikat (Pasal 1338 KUHPerdato).¹⁷

9. Perjanjian Riil

Dalam KUHPerdato ada juga perjanjian yang hanya berlaku sesudah menyerahkan barang, misalnya perjanjian penitipan barang (Pasal 1694 KUHPerdato) pinjam pakai (Pasal 1740 KUHPerdato) perjanjian yang terakhir ini dinamakan perjanjian riil, perbedaan perjanjian riil dan perjanjian konsensual adalah sisa dari hukum romawi yang untuk perjanjian tertentu di ambil alih oleh hukum perdato.¹⁸

10. Perjanjian Liberatior

Perjanjian ini dimana para pihak membebaskan diri dari kewajiban yang ada, misalnya utang Pasal 1438 KUHPerdato.¹⁹

¹⁶ Ibid

¹⁷ Ibid

¹⁸ Ibid

¹⁹ Ibid

11. Perjanjian Pembuktian

Perjanjian dimana para pihak menentukan pembuktian apakah yang berlaku diantara mereka.²⁰

12. Perjanjian Untung – Untungan

Perjanjian yang obyeknya ditentukan kemudian misalnya perjanjian asuransi Pasal 1774 KUHPerdara.²¹

13. Perjanjian Publik

Perjanjian publik yaitu perjanjian yang sebagian atau seluruhnya dikuasai oleh hukum publik, karena salah satu pihak yang bertindak adalah pemerintah, dan pihak lainnya swasta. Di antara keduanya terdapat hubungan atasan dengan bawahan jadi tidak terdapat dalam kedudukan bersama misalnya perjanjian dinas.²²

14. Perjanjian Campuran

Perjanjian campuran ialah perjanjian yang mengandung berbagai unsur perjanjian misalnya pemilik hotel yang menyewakan kamar, tapi menyajikan makana dan juga memberikan pelayanan. Terhadap perjanjian campuran itu ada berbagai paham yaitu :

- a. Paham pertama mengatakan bahwa ketentuan mengenai perjanjian khusus diterapkan secara analogis sehingga setiap unsur dari perjanjian khusus tetap ada

²⁰ Ibid., hal 69

²¹ Ibid

²² Ibid

- b. Paham kedua mengatakan ketentuan yang dipakai adalah ketentuan yang paling menentukan.²³

1.6.3. Syarat Sahnya Perjanjian

Dalam suatu perjanjian terdapat syarat sebagai sahnya perjanjian yang dimana di dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPdata di sebutkan beberapa syarat sahnya perjanjian antara lain:

1. Sepakat

Yang dimaksud sepakat disini adalah bahwa kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus setuju, mengenai hal – hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu dengan pihak yang lain jadi mereka menghendaki suatu yang sama dalam hal timbal balik.²⁴

2. Cakap Untuk Membuat Perjanjian

Subyek hukum atau orang yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum, pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau aqil balig dan sehat pikiran, adalah cakap untuk membuat suatu perjanjian.²⁵

3. Mengenai Suatu Hal Tertentu

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah suatu yang diperjanjikan. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian paling sedikit harus di tentukan jenisnya.²⁶

²³ Ibid., hal 70

²⁴ Ibid., hal 73

²⁵ Ibid

²⁶ Ibid., hal 74

4. Suatu Sebab Yang Halal

Sebab dari suatu perjanjian adalah perjanjian itu sendiri misalnya isinya pihak yang satu melakukan perjanjian dengan pihak yang lain dan menghendaki perjanjian tersebut serta menyetujui peraturan dari perjanjian tersebut.²⁷

1.6.4. Asas – Asas Perjanjian.

Hukum perjanjian mengenal beberapa asas penting yang merupakan dasar kehendak pihak – pihak untuk mencapai tujuan, akan tetapi beberapa asas tersebut adalah sebagaimana yang di uraikan berikut:

1. Asas Kebebasan Berkontrak

Setiap orang bebas mengadakan perjanjian apa saja baik yang sudah diatur maupun yang belum diatur undang – undang. Akan tetapi kebebasan tersebut dibatasi oleh 3 hal yaitu, dilanang undang – undang, melanggar ketertiban umum, dan tidak bertentangan dengan keasusilaan.²⁸

2. Asas Pelengkap

Asas ini mempunyai arti bahwa ketentuan undang – undang boleh tidak diikuti apabila pihak – pihak menghendaki dan membuat ketentuan sendiri yang menyimpang dari ketentuan undang – undang. Akan tetapi apabila dalam perjanjian yang mereka buat tidak ditentukan, ketentuan undang –

²⁷ Ibid

²⁸ Ibid., hal 83

undang asas ini hanya mempunyai rumusan hak dan kewajiban pihak – pihak.²⁹

3. Asas Konsensual

Asas ini mempunyai arti bahwa perjanjian itu terjadi sejak tercapainya kata sepakat antara para pihak mengenai pokok perjanjian, sejak saat itu perjanjian mengikat mempunyai akibat hukum berdasarkan pada asas ini dapat disimpulkan perjanjian yang dibuat itu cukup secara lisan saja.³⁰

4. Asas Kepercayaan

Seseorang mengadakan perjanjian dengan pihak lain, menumbuhkan kepercayaan di antara kedua pihak itu bahwa satu sama lain akan memenuhi prestasinya di belakang hari, tanpa ada kepercayaan itu maka perjanjian itu tidak mungkin di adakan oleh para pihak dengan kepercayaan ini kedua pihak mengikatkan dirinya dan untuk keduanya perjanjian itu mempunyai kekuatan mengikat sebagai undang – undang.³¹

5. Asas Kekuatan Mengikat

Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam perjanjian terkandung suatu asas kekuatan mengikat. Terikatnya para pihak pada perjanjian tidak semata – mata terbatas pada apa yang dijanjikan akan tetapi juga terhadap unsur lain yang dapat dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan serta moral, demikianlah sehingga asas moral, kepatutan yang mengikat para pihak.³²

6. Asas Kepatutan

²⁹ Ibid

³⁰ Ibid., hal 87

³¹ Ibid

³² Ibid., hal 88

Asas ini dituangkan pada Pasal 1339 KUHperdata asas kepatutan di sini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian, asas kepatutan ini harus dipertahankan, karena melalui asas ini ukuran tentang hubungan ditentukan juga oleh rasa keadilan dalam masyarakat.³³

7. Asas Persamaan Hukum

Asas ini menempatkan para pihak dalam persamaan derajat tidak ada perbedaan walaupun ada perbedaan kulit, bangsa, kekayaan, kekuasaan, jabatan, dan lain – lain. Masing – masing pihak wajib melihat adanya persamaan ini dan menghauskan kedua pihak untuk menghormati satu sama lain sebagai ciptaan tuhan.³⁴

8. Asas Keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua pihak memenuhi perjanjian itu. Asas keseimbangan ini merupakan merupakan kelanjutan dari asas persamaan, kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut prestasi dan jika diperlukan dapat menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur. Dapat dilihat di sini bahwa kedudukan kreditur yang kuat dapat di imbangi dengan kewajiban dan ihtikhat baik.³⁵

9. Asas Kepastian Hukum

³³ Ibid

³⁴ Ibid., hal 89

³⁵ Ibid

Perjanjian sebagai suatu figur hukum harus mengandung kepastian hukum, kepastian hukum ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian yaitu sebagai undang – undang bagi para pihak.³⁶

10. Asas Moral

Asas ini terlihat dalam perikatan wajar dimana suatu perbuatan sukarela dari seseorang tidak menimbulkan hak baginya untuk menggugat kontrak prestasi dari pihak debitur, di mana seseorang yang melakukan suatu perbuatan dalam sukarela yang bersangkutan mempunyai kewajiban hukum untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya, asas ini terdapat dalam Pasal 1339 KUHPerdara³⁷.

1.7. Tinjauan Tentang Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja merupakan inti dari hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 14 undang – undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 undang – undang no. 13 tahun 2003 yaitu:

1. Adanya pekerja

³⁶ Ibid

³⁷ Ibid

2. Di bawah perintah (yang dimaksud buruh melakukan pekerja atas perintah majikan)
3. Adanya upah tertentu
4. Dalam waktu yang di tentukan

Unsur yang pertama adalah adanya pekerja yaitu pekerjaan sesuai dengan kesepakatan buruh dan majikan asal tidak bertentangan dengan peraturan perundang – undangan dan ketertiban umum.³⁸

Unsur yang kedua yaitu di bawah perintah di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak memberikan perintah yang berkaitan dengan pekerjaanya.³⁹

Unsur yang ketiga adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas pekerja yang dilakukan buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 undang – undang No. 30 tahun 2003 adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja.⁴⁰

Unsur keempat adalah waktu artinya buruh bekerja untuk waktu yang di tentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selamam – lamanya.⁴¹

1.7.1. Perjanjian Kerja

Di dalam hubungan kerja pasti terdapat perjanjian kerja yang dimana suatu perusahaan mengikatkan satu perjanjian dengan pekerja atas dasar memberikan

36 ³⁸ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Revormasi, Jakarta, Sinar Grafika, 2013, hal

³⁹ Ibid., hal 37

⁴⁰ Ibid

⁴¹ Ibid

pekerjaan dan pekerja tersebut sanggup memenuhi kebutuhan dari perusahaan tersebut atau dari pihak pemberi kerja.

Perjanjian kerja di atur dalam bab XI undang – undang ketenagakerjaan tahun 2003. Dalam Pasal 1 angka 14 undang – undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban, para pihak. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah unsur – unsur tersebut dapat dijelaskan antara lain:⁴²

1. Unsur perintah

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain dalam perjanjian unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah hal itu bukan perjanjian kerja.⁴³

2. Unsur Pekerjaan

Dalam penunaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan dapat diistilahkan sebagai persewaan tenaga kerja. Dalam persewaan tenaga kerja yang tersangkut dalam kerja adalah tenaga manusia sehingga upah dipandang sebagai dari sudut ekonomis dalam penunaian kerja atau pekerja.⁴⁴

3. Unsur upah

Upah menurut Pasal 1 angka 30 undnag – undnag ketenagakerjaan tahun 2003 adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang

⁴² Djumialdji, Perjanjian Kerja, Jakarta, Sinar Grafika, 2010, hal 7

⁴³ Ibid., hal 8

⁴⁴ Ibid

sebagai imbalan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan termasuk tunjangan bagi pekerja.⁴⁵

4. Unsur pengusaha/pemberi kerja

Yang dimaksud dengan pengusaha berdasarkan Pasal 1 angka 4 undang – undang ketenagakerjaan tahun 2003, adalah orang perseorangan, pengusaha badan hukum atau badan-badan lain yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan dapat disimpulkan bahwa pengusaha adalah sebagai berikut

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berjalan sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.⁴⁶

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) undang – undang Nomor 13 tahun 2003 Di dalam hubungan kerja terdapat syarat sahnya perjanjian kerja antara lain:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerja yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali atau di ubah keuali atas persetujuan para pihak.⁴⁷

⁴⁵ Ibid., hal 9

⁴⁶ Ibid

⁴⁷ Asri Wijayanti, Op.Cit., hal 43

Perjanjian kerja dapat digolongkan menjadi dua jenis perjanjian kerja, mengenai pengelompokannya perjanjian kerja selalu berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokannya antara lain:

- b. Berdasarkan Waktu Tertentu
 - 1. Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu (KKWTT)
 - 2. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT)
- c. Perjanjian Kerja Lainnya
 - 1. Perjanjian pemborong kerja.
 - 2. Perjanjian kerja bagi hasil.
 - 3. Perjanjian kerja laut.
 - 4. Perjanjian untuk melakukan jasa – jasa.⁴⁸

1.7.2. Jenis – Jenis Perjanjian Kerja

Di dalam perjanjian kerja ada beberapa perjanjian kerja yang harus dimengerti, di antaranya adalah:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan buruh untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Pasal 1 angka 1 putusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi no kep 100/men/VI/2004 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, jadi dalam perjanjian kerja waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah di tetapkan suatu jangka waktu yang

⁴⁸ Ibid hal., 50

dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.⁴⁹

Dalam Pasal 56 sampai dengan 63 undang – undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah diatur dengan tegas perihal perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu perjanjian kerja. Dengan demikian jelas bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat dilakukan secara bebas oleh pihak – pihak, tetapi harus memenuhi ketentuan sebagaimana di atur dalam undang – undang ketenagakerjaan.⁵⁰

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat dilakukan untuk pekerja yang bersifat tetap, tetapi perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat suatu pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 59 ayat 2 dan 3) yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerja paket atau yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara.
- b. Pekerja yang waktu penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak lama dan paling lama tiga tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainya pekerjaan tersebut.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan.⁵¹

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

⁴⁹ Andrian Sutedi, Hukum Perburuan, Jakarta, Sinar Grafika, 2011, hal 48

⁵⁰ Ibid., hal 49

⁵¹ Ibid.,hal 50

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT dapat disyaratkan adanya masa percobaan upahnya harus sesuai dengan standart upah minimum yang berlaku apa bila PKWTT dibuat maka pengusaha wajib membuat surat pengangkutan (Pasal 63 ayat 1 undang – undang ketenagakerjaan)⁵²

3. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama dibuat serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

Dari ketentuan di atas, perjanjian kerja bersama dapat dibuat antara pihak – pihak sebagai berikut:

- a. Antara serikat pekerja dengan pengusaha
- b. Antara beberapa serikat pekerja dengan pengusaha
- c. Antara serikat pekerja dengan pengusaha

Dalam pembuatan perjanjian kerja bersama ada beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain:

- a. Dalam suatu perusahaan hanya dapat dibuat Satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja.

⁵² Ibid., hal 53

- b. Serikat pekerja yang berhak mewakili pekerja dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan yang bersangkutan.⁵³
- c. Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku dan apabila isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan yang berlaku dalam peraturan perundang – undangan.⁵⁴

4. Perjanjian Pemborong Pekerjaan Dan Penyedia Jasa Pekerja Buruh

Dalam undang – undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ada dua lembaga hukum dalam hubungan kerja yang baru dikenal yaitu perjanjian pemborong pekerjaan dan penyedia jasa.

a. Perjanjian Pemborong Pekerjaan.

Dalam undang – undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khusus mengenai perjanjian pemborong hanya diatur dalam 2 Pasal, Pasal 64 Dan Pasal 65. Dalam undang – undang tersebut tidak ada pengertian perjanjian pemborong kerja adalah perjanjian antara pihak pemborong dengan pihak yang memborongkan pekerjaannya yang memuat hak dan kewajiban para pihak.⁵⁵

b. Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja

⁵³ Ibid

⁵⁴ Ibid., hal 54

⁵⁵ Ibid

Dalam perjanjian penyedia jasa pekerja perusahaan pemberi kerja tidak boleh menggunakan pekerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan langsung yang berhubungan dengan proses produksi dan hanya boleh dipergunakan untuk jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan produksi.⁵⁶

1.7.3. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) undang – undang nomor 13 tahun 2003 bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja atau buruh meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁵⁷

1.8. Pemutusan Hubungan Kerja

1.8.1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan kepada kedua belah pihak, baik pihak pekerja maupun pihak pengusaha karena masing – masing pihak telah mengetahui bahwa adanya pemutusan hubungan kerja tersebut, sehingga kedua belah pihak telah mempersiapkan diri dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja tersebut, berbeda dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena perselisihan kedua belah pihak, keadaan ini akan menimbulkan dampak kepada kedua belah pihak dari pihak pekerja pemutusan hubungan kerja membuat sudut pandang ekonomi menjadi lemah,

⁵⁶ Ibid., hal 55

⁵⁷ Abdul Khakim, Op.cit., hal 65

bagi pengusaha pemutusan hubungan kerja menjadikan sudut pandang ekonomi perusahaan menjadi lebih baik karena berkurangnya salah satu atau sebagian dari pekerjanya.⁵⁸ Dengan adanya pemutusan hubungan kerja ini membuat pekerja kehilangan mata pencaharian, serta kesulitan untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya serta harus mengeluarkan biaya seperti pembuatan lamaran kerja selain itu dampak bagi pekerja juga dirasakan oleh keluarga pekerja.⁵⁹

Menurut undang – undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (25). Pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu sehingga mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban dari kedua belah pihak tersebut, dalam undang – undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 150 – 172 menyebutkan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dapat terjadi pada:

- a. Badan usaha yang berbadan hukum
- b. Badan usaha yang tiak berbadan hukum
- c. Milik perorangan
- d. Milik badan hukum
- e. Milik swasta
- f. Milik negara
- g. Usaha – usaha sosial
- h. Usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan.⁶⁰

1.8.2. Jenis pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja terbagi menjadi empat, PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja, PHK oleh pengusaha, PHK yang terakhir ini lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan, hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja sehingga sering

⁵⁸ Danang Sunyoto, Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha, Jakarta, Buku Seru, 2013, hal 109

⁵⁹ Ibid

⁶⁰ Ibid., hal 110

menimbulkan permasalahan. Disamping perlu perlindungan hukum bagi pekerja dari kemungkinan tindakan sewenang – wenangnya yang dilakukan pengusaha.⁶¹

1. Pemutusan Kerja Demi Hukum

Pemutusan kerja demi hukum ialah pemutusan kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum Pasal 1603 KUHPdata menyebutkan bahwa :

“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktu yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang – undang atau jika semua itu tidak ada”.⁶²

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim, misalnya yang terkait dengan pemberlakuan undang – undang no 2 tahun 2004.⁶³

3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja yaitu pemutusan hubungan kerja atas permintaan pengunduran diri dari kehendak pekerja tersebut secara murni tanpa ada rekayasa apapun. Pasal 154 huruf b undang – undang no 13 tahun 2003, pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha sangat berbeda keadaanya dengan pengusaha yang diputus hubungan kerjanya oleh pekerja, supaya tindakan PHK oleh pekerja tidak melawan hukum maka pekerja yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat, yaitu harus ada

⁶¹ Abdul Khakim, Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bhakti, 2009, hal 189

⁶² Ibid., hal 190

⁶³ Ibid., hal 191

persetujuan dan memperhatikan pengakhiran hubungan kerja sesuai Pasal 1603i KUHPdata.⁶⁴

4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dimana kehendak dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja. Seperti kesalahan berat atau kesalahan ringan.⁶⁵

Untuk lebih tepatnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada undang – undang no. 13 tahun 2003 khususnya Pasal 158 tentang kesalahan yang disebabkan oleh pekerja dapat dibedakan menjadi tiga yaitu:

a. Kesalahan Kecil

Kesalahan diakibatkan kurangnya pengetahuan atau kemampuan dalam diri pekerja. Kesalahan ini terjadi karena ihtikat yang buruk dan masih dapat dibina agar ang bersangkutan dapat memperbaiki kesalahannya.

b. Kesalahan Sedang

Kesalahan sedang yaitu meliputi:

1. Sering menolak perintah kerja yang layak
2. Sering melalaikan kewajiban dalam menangani pekerjaan dan tidak memperdulikan petunjuk – petunjuk yang baik.
3. Sering bekerja sambil berbincang – bincang

Dalam suatu perusahaan jika terdapat pekerja yang demikian sulit dinasehati dan akan mengulangi perbuatanya. Jadi jika sudah diperingatkan sampai 3 kali tetap tidak menunjukkan hal yang positif

⁶⁴ Ibid

⁶⁵ Ibid., hal 193

maka akan dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan tersebut.

c. Kesalahan Besar

Kesalahan besar adalah perbuatan pekerja yang negatif, yang sulit dimaafkan, sehubungan dengan akibat yang merugikan perusahaan atau membahayakan pekerja lain, contohnya, minum - minuman keras, melakukan pencurian, memberikan keterangan palsu, melakukan asusila atau perjudian di lingkup kerja.⁶⁶

1.8.3. Hak Tenaga Kerja Yang Di PHK

Bila terjadi pemutusan hubungan kerja, prngusaha wajib membayar uag pesngon atau uang oenghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yaitu:

1. Uang Pesangon

Uang pesangon merupakan uang pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya di sesuaikan dengan masa kerja pekerja tersebut. Perhitungan uang pesangon diatur dalam undang – undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah.
- b. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapnya kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
- c. masa kerja 2 tahun atau lebih kjurang dari 3 tahun, 3 bulan upah.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

⁶⁶ Danang Sunyoto, Op.cit., hal 115

Perhitungan uang penghargaan masa kerja di tetapkan sebagai berikut

- a. masa kerja 3 tahun atau lebuuh kurang 6 tahun, 2 bulan upah.
- b. masa kerja 6 tahun atau lebih kurang 9 tahun, 3 bulan upah.
- c. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.⁶⁷

3. Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak seharusnya diterima pekerja meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil
- b. biaya untuk ongkos pulang untuk pekerja ke tempat dimana pekerja diterima bekerja.
- c. Penggantian serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.⁶⁸

1.9. Tinjauan Umum Tentang Upaya Perselisihan Industrial

1.9.1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan dengan pekerja dengan perselisihan hak yang timbul karena salah satu pihak dengan perjanjian kerja dan tidak memenuhi perjanjian itu. Untuk menyelesaikan dapat diselesaikan dalam pengadilan negeri dan panitia penyelesaian perselisihan perburuan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat di selesaikan dengan:⁶⁹

1. Penyelesaian secara sukarela

⁶⁷ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, Rajawali Pers, 2010, hal 208

⁶⁸ Ibid., hal 209

⁶⁹ Lanny Ramly, Hukum Ketenagakerjaan, Surabaya, Airlangga University Prees, 2008 hal 46

Perselisihan perburuan biasanya dimulai dengan tuntutan dari pihak pekerja kepada pengusaha, tuntutan ini pertama – tama harus diselesaikan oleh kedua belah pihak dengan jalan perundingan hasil perundingan bila merupakan persetujuan dapat disusun menjadi satu perjanjian. Bagi yang berselisih itu hanya ada dua jalan yang ditempuh yaitu:

- a. Menyerahkan perselisihan mereka secara sukarela kepada seorang juru atau badan pemisah untuk diselesaikan secara arbitrase atau.
- b. Menyerahkan perselisihan itu kepada pegawai perburuhan.⁷⁰

2. Penyesaian secara wajib

Tiap perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan perundingan para pihak yang berselisih tidak diserahkan kepada juru pemisah atau dewan pemisah mereka harus diberitahukan dengan surat kepada pegawai perburuhan, yaitu pegawai kementrian perburuhan yang oleh menteri perburuhan ditunjuk untuk memberi perantara dalam perselisihan perburuhan. Pemberitahuan wajib ini dipandang sebagai permintaan kepada pegawai perburuhan untuk memberi perantara guna mencari penyelesaian dalam perselisihan tersebut.⁷¹

Dapat di simpulkan bahwa Perselisihan adalah pertentangan atau konflik dimana kedua belah pihak memperjuangkan tujuan mereka masing – masing sehingga terjadi permasalahan..⁷² Di dalam perselisihan suatu hubungan industrial dapat diselesaikan melau:

⁷⁰ Ibid., hal 47

⁷¹ Ibid., hal 48

⁷² Faisal Salam, Penyelesaian Perselisihan Perburuan Industrial Di Indonesia, Bandung, Sumbersari Indah 2009, hal 156

1. Penyelesaian melalui Biparit/Negosiasi

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah dan mufakat tanpa ikut campur pihak lain sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.⁷³

2. Penyelesaian melalui mediasi

Penyelesaian mediasi ini dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima oleh para pihak yang berselisih serta membantu para pihak untuk mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan.⁷⁴

3. Perselesaian melalui konsiliasi

Berbeda dengan lembaga mediasi yang bersifat wajib setelah upaya biparit, lembaga konsiliasi dan arbitrase merupakan lembaga pilihan. Konsiliasi dan arbitrase hanya dapat ditempuh kepada kedua belah pihak yang berselisih sepakat untuk mencari penyelesaian melalui lembaga tersebut.⁷⁵

4. Penyelesaian melalui arbitrase

Sama dengan konsiliasi lembaga arbitrase juga merupakan lembaga yang hanya dapat menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial apabila

⁷³ Ibid., hal 163

⁷⁴ Ibid., hal 166

⁷⁵ Ibid., hal 171

pihak yang bersengketa sepakat untuk menyelesaikan sengketa melalui arbitrase.⁷⁶

1.10. Metode penelitian

1.10.1. jenis metode penelitian

Penelitian merupakan sarana yang dipergunakan untuk memperkuat, membina serta mengembangkan ilmu pengetahuan. penelitian adalah bentuk upaya pencarian. pada dasarnya yang dicari dalam penelitian tersebut adalah pengetahuan yang benar tentang apa yang terjadi di lapangan, dan untuk mengetahui mana yang benar dan mana yang salah, pengetahuan tersebut dapat menjawab pertanyaan dari ketidaktahuan tertentu. Kerena penelitian tidak dapat dilaksanakan kalau tidak diawali dengan ketidaktahuan seseorang.⁷⁷ Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisis dan kontruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah, oleh karena itu metode penelitian harus sesuai dengan ilmu pengetahuan yang menjadi induknya, hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari suatu gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya.⁷⁸

1.10.2. Penelitian Yuridis Normatif

Penelitian yuridis normatif membahas doktrin – doktrin atau asas – asas dalam ilmu hukum. Asas tersebut menurut Pasal 5 dan 6 Undang – Undang No 10 tahun 2004 tentang peraturan perundang – undangan.⁷⁹ Dalam penelitian hukum terbagi penelitian hukum yuridis empiris dan penelitian hukum yuridis normatif, penelitian hukum yuridis normatif mengacu kepada studi kepustakaan bertujuan untuk memperoleh pengetahuan

⁷⁶ Ibid., hal 174

⁷⁷ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2011, hal 17

⁷⁸ Ibid hal 18

⁷⁹ Ibid hal 24

antara peraturan yang satu dengan peraturan yang lain dan diterapkan dalam prakteknya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif yang disebut juga penelitian hukum doktrinal. Pada penelitian hukum jenis ini, seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (law in books) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Hukum normatif hanya mengenal data sekunder saja, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, maka dalam mengolah dan menganalisis bahan hukum tersebut tidak bisa melepaskan diri dari berbagai penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum.⁸⁰ Dalam hal ini hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis pada peraturan perundang – undangan. Oleh karena itu sumber data hanyalah data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, atau data tersier.⁸¹

Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pendekatan yang penulis lakukan berdasarkan peraturan perundang – undangan dan teori – teori berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja akibat kelalaian dalam bekerja.

Sumber data dalam penelitian hukum normatif yaitu:

1. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari:
 - a. Norma atau kaidah hukum.
 - b. Peraturan dasar.
 - c. Peraturan perundang – undangan
 - d. Bahan hukum yang tidak di kodifikasikan seperti hukum adat.⁸²

⁸⁰ Amirudin Dan Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta Rajawali Pers 2012, hal 163

⁸¹ Ibid., hal 118

⁸² Ibid., hal 31

2. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang – undang, hasil penelitian atau pendapat pakar hukum.⁸³
3. Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti ensiklopedia,⁸⁴

1.11. Metode Pengumpulan Data

Penelitian hukum yuridis normatif memiliki metode pengumpulan data yaitu:

1. studi dokumen

study dokumen merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum, studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi study dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.⁸⁵

2. Pengamatan

Pengamatan dalam pengertian sehari – hari harus dibedakan dalam pengamatan penelitian, sehingga hasil pengamatan sesuai dengan kenyataan yang menjadi sarana pengamatan, jika hasil pengamatan terdapat perbedaan

⁸³ Ibid., hal 32

⁸⁴ Ibid

⁸⁵ Ibid., hal 68

yang mencolok dengan hasil pengamatan yang terdahulu peneliti harus menjelaskan apa yang menyebabkan adanya perbedaan tersebut.⁸⁶

3. Wawancara

Wawancara adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka, ketika seseorang mengajukan pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seseorang responden, namun sebelum wawancara ada beberapa hal yang harus dipersiapkan yaitu seleksi individu yang harus diwawancarai, pendekatan terhadap orang yang telah diseleksi, pengembangan suasana lancar dalam wawancara, serta usaha untuk menimbulkan pengertian dan bantuan sepenuhnya dari orang yang diwawancarai,⁸⁷

1.12. Analisis Data

Setelah semua data terkumpul tahap berikutnya yang harus dilakukan adalah analisis data. Pada tahap ini data yang dikumpulkan akan diolah dan dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab permasalahan dan kemudian data tersebut dianalisis secara kualitatif. Untuk menganalisa data yang bersifat kualitatif ini, maka peneliti mempergunakan analisa kualitatif yaitu data diperoleh, Pengolahan dan analisis data pada dasarnya tergantung pada jenis datanya. Penelitian hukum normatif yang hanya mengenal data sekunder saja, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, maka dalam mengolah dan

⁸⁶ Ibid hal 72

⁸⁷ *Ibid.*, hal 82

menganalisis bahan hukum tersebut tidak bisa melepaskan diri dari berbagai penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum.

Data yang dipilih dan disusun secara sistematis kemudian dianalisa untuk mendapatkan deskriptif tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerja oleh perusahaan karena kelalaian dalam bekerja.

1.13. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau daerah yang digunakan sebagai tempat pengumpulan data yang digunakan untuk memecahkan dan menjawab suatu permasalahan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bandar pertiwi yang berkedudukan di Surabaya.

1.14. Sistematika Penulisan

Dalam menyusun penelitian hukum ini, penulis berpedoman pada suatu sistematika yang baku. Sistematika memberikan gambaran dan mengemukakan garis besar penulisan penelitian hukum untuk mempermudah dalam mempelajari isinya. Adapun sistematika penulisan tersebut sebagai berikut :

Bab Pertama, bab ini berisi pendahuluan yang mengurai dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian,

Bab Kedua, membahas tentang bentuk pelaksanaan dari perjanjian kerja yang dilakukan PT X di surabaya dengan pekerja yang akan diuraikan dalam beberapa sub bab yaitu : sub bab yang pertama tentang pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan PT X dengan pekerja kontrak, sub bab yang kedua analisa dari perjanjian kerja di PT X terhadap pekerja kontrak.

Bab Ketiga, dalam bab ini membahas upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pekerja yang di phk akan diuraikan dalam beberapa sub bab yaitu : sub bab pertama, bentuk perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang di putus hubungan kerja akibat kelalaian dan sub bab yang kedua, mengenai bentuk upaya hukum litigasi dan upaya hukum non litigasi.

Bab keempat merupakan penutup. Bagian bab ini merupakan bagian traki dari penulisan skripsi yang berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah d uraikan dalam bab-bab sebelumnya dan juga berisi saran-saran dari dari permasalahan yang ada. Dengan demikian bab penutup ini merupakan rangkuman jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penulisan skripsi.